

DUVAL-STALLA & ASSOCIES

Cabinet d'avocats

8, rue de Tournon – 75006 Paris
Tél. : 01.43.25.84.80 – Fax : 01.43.25.56.14
Email : ads@ads-avocats.com – Toque J128

GUIDE JURIDIQUE

RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Avertissement

Le présent guide est édité et diffusé par le Cabinet DUVAL-STALLA & Associés. Il est réservé à l'usage privé de ses destinataires et n'a qu'une vocation d'information générale non exhaustive. Il ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Les destinataires sont seuls responsables de l'usage qu'ils font des informations fournies dans le présent guide et le Cabinet ne pourra être tenu responsable des conséquences, directes ou indirectes, découlant de l'utilisation de ces informations.

Tous droits réservés ©

A JOUR AU 1^{ER} OCTOBRE 2008

DUVAL-STALLA & ASSOCIES

Cabinet d'avocats

Depuis la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, un contrat de travail à durée indéterminée peut dorénavant être rompu d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, y compris pour un salarié protégé. Cet accord amiable est appelé « **rupture conventionnelle** ». Il est distinct du licenciement et de la démission, et ne peut pas être imposé par l'une ou l'autre des parties.

Le dispositif est désormais opérationnel puisque tous les textes nécessaires à sa mise en œuvre sont parus.

Dans ce cadre, l'employeur et le salarié peuvent convenir des conditions de la rupture du contrat de travail, qui donne lieu à la signature d'une convention. Cette convention doit mentionner le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement. Cette indemnité bénéficie des mêmes exonérations fiscales et sociales que l'indemnité de licenciement, sauf si le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire.

La convention fixe également la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation. À compter de la date de la signature de la convention, chacune des parties dispose d'un délai de quinze (15) jours calendaires pour exercer son droit de rétractation.

À l'issue de ce délai, une demande d'homologation doit être adressée au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), ou à l'inspecteur du travail pour les salariés protégés. Le DDTEFP dispose de quinze (15) jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions et de la liberté de consentement des parties. À défaut de notification dans ce délai, l'homologation est acquise. La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

Un recours juridictionnel reste possible jusqu'à douze (12) mois après la date d'homologation de la convention. Au-delà, le recours est irrecevable.

La rupture conventionnelle permet au salarié de bénéficier de l'indemnité légale de licenciement qui lui aurait été due s'il avait été licencié, ainsi que des allocations chômage correspondantes.

Pour que vous soyez bien informé sur ce nouveau mode de rupture de contrat de travail, le Cabinet DUVAL-STALLA & Associés a édité le présent guide qui détaille, ci-après, les différentes caractéristiques de la rupture conventionnelle du contrat de travail.

SOMMAIRE

- I. La rupture conventionnelle du contrat de travail
- II. La procédure de la rupture conventionnelle du contrat de travail
- III. Le contentieux de la rupture conventionnelle du contrat de travail
- IV. Régime social et fiscal de la rupture conventionnelle du contrat de travail
- V. Modèles de documents de rupture conventionnelle du contrat de travail

Confiance, Exigence, Réactivité

La force du cabinet DUVAL-STALLA & Associés réside dans la relation privilégiée et de confiance que nous entretenons avec chacun de nos clients. Notre grande réactivité ainsi que notre double pratique du conseil et du contentieux assurent également à nos clients la meilleure défense de leurs intérêts.

Le cabinet est organisé autour de plusieurs domaines d'activités :

Droit des affaires et des sociétés / Fusions-acquisitions & Capital Investissement / Droit patrimonial et fiscal / Droit social / Propriété intellectuelle / Contentieux et arbitrage.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La Rupture Conventionnelle du Contrat de travail

Un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) peut dorénavant être rompu d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Cette rupture conventionnelle du contrat de travail ne peut être imposée par l'une ou l'autre partie. Elle résulte d'une convention signée par l'employeur et le salarié qui atteste de leur consentement mutuel (article L. 1237-11 du Code du Travail).

La rupture conventionnelle diffère peu d'une « rupture amiable » si ce n'est qu'elle impose un formalisme relativement contraignant et un minimum de garantie pour le salarié.

Elle est assortie d'une indemnité de rupture au moins égale à l'indemnité légale de licenciement bénéficiant des conditions d'exonération fiscale et sociale de cette dernière.

Cette rupture conventionnelle du contrat de travail obéit à une procédure spécifique : entretien(s) entre les deux parties et homologation de la convention.

Elle est entourée d'un certain nombre de garanties pour le salarié et lui ouvre droit, dans les conditions de droit commun (activité préalable suffisante, recherche active d'emploi...) au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage.

Les salariés concernés

La rupture conventionnelle du contrat de travail bénéficie à tous les salariés, sous les réserves suivantes :

- Les salariés protégés (au sens des articles L.2411-1 et L.2411-2 du nouveau code du travail, à savoir délégué syndical, délégué du personnel, membre élu du comité d'entreprise, Conseiller prud'homal, ...)

Les salariés protégés peuvent bénéficier de la procédure de rupture conventionnelle (article L.1237-15 du nouveau Code du Travail).

Elle nécessite néanmoins l'autorisation de l'Inspecteur du travail dans les mêmes conditions que pour un licenciement économique, à savoir la consultation du comité d'entreprise dans les conditions habituelles (sauf si la rupture touche un délégué syndical), la possibilité d'un recours hiérarchique auprès du Ministre du travail de la décision de l'Inspecteur du travail et, le cas échéant, d'un recours contentieux devant les juridictions administratives.

L'annulation de l'autorisation de l'inspecteur du travail entraîne le droit à la réintégration et à l'indemnisation du salarié.

Par dérogation à l'article L.1237-13, la rupture du contrat ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation de l'inspecteur du travail.

- Les salariés bénéficiant d'une protection particulière contre le licenciement :

Même si le texte ne l'interdit pas explicitement, il est déconseillé d'utiliser la procédure de rupture conventionnelle pendant la période de protection absolue pour certains salariés (période pendant laquelle le licenciement est interdit), comme la femme enceinte ou l'accidenté du travail.

De plus jusqu'à présent, la jurisprudence a écarté la rupture à l'amiable chaque fois qu'une procédure particulière était nécessaire pour le licenciement.

Exclusion du champ d'application			
<p>La rupture conventionnelle du contrat de travail est exclue dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> – <u>Non application aux ruptures dans le cadre des accords de gestion prévisionnelle des emplois (GEPC) et des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) (article L.1237-16 du Code du travail)</u> : des garanties spécifiques sont déjà prévues pour ces deux procédures, – <u>Exclusion des dispositions sur le licenciement économique</u> : La loi précise bien que les dispositions sur le licenciement économique ne s'appliquent pas à la rupture conventionnelle. Néanmoins, il est nécessaire de faire attention au risque de requalification et de refus d'homologation des ruptures conventionnelles dans un contexte de licenciement économique. 			
Rupture conventionnelle et transaction			
<p>La rupture conventionnelle ne doit pas faire office de transaction. La jurisprudence est claire sur ce point en interdisant toute convention qui a pour double objet de rompre le contrat de travail et de transiger. Il est donc nécessaire de ne faire aucune mention à une quelconque transaction dans la convention de rupture.</p>			
Tableau comparatif des différents modes de rupture du contrat de travail			
Modalités de la rupture	Démission	Licenciement pour motif personnel	Rupture conventionnelle
Initiative de la rupture	Le salarié	L'employeur	Le salarié et l'employeur
Nécessité de justifier d'un motif de rupture	Non	Oui	Non
Entretiens	Non	Oui	Oui
Nécessité d'un écrit formalisant la rupture	Non	Oui L'employeur devra lui adresser une lettre de notification du licenciement contenant les motifs du licenciement.	Oui Une convention de rupture devra être signée entre le salarié et l'employeur.
Préavis	Oui La durée dépend de votre convention collective.	Oui La durée dépend de votre convention collective.	Non La rupture intervient le lendemain de l'homologation de la convention (délai de rétractation de 15 jours puis 15 jours pour homologation).
Indemnités de rupture	Non	Oui (sauf faute grave ou lourde) Le montant dépend de votre convention collective.	Oui Le montant ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement.
Droit de percevoir des allocations chômage	Non	Oui	Oui
Possibilité pour le salarié de contester la rupture devant le juge	Oui	Oui	Oui

LA PROCEDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les étapes de la procédure

1. Les entretiens
2. Signature de la convention
3. Délai de rétractation
4. Demande d'homologation
5. Instruction de la demande
6. Homologation
7. Rupture du contrat de travail

Les entretiens entre le salarié et l'employeur

La décision de recourir au principe d'une rupture conventionnelle est prise lors de plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister dans les conditions prévues par l'article 5 de la loi (article L.1237-12 du nouveau code du travail), à savoir :

- en présence d'institutions représentatives du personnel, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou de tout autre salarié,
- en l'absence d'institution représentative dans l'entreprise, par un salarié de l'entreprise ou par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Le salarié doit absolument être informé de cette possibilité.

Les deux parties peuvent se faire assister. Si le salarié décide de recourir à cette assistance, l'employeur pourra alors lui aussi se faire assister. Les employeurs et salariés s'informent mutuellement et préalablement aux entretiens de leur intention de se faire assister. Si le salarié vient seul l'employeur ne peut pas se faire assister.

L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Il faut souligner que ni l'employeur ni le salarié ne peuvent se faire assister par leur avocat.

Le contenu des entretiens entre le salarié et l'employeur

La loi ne fixe pas un nombre d'entretiens. Toutefois, il est conseillé d'envisager au moins trois entretiens afin de garantir la liberté du consentement, à savoir :

- le premier de cadrage, qui sera consacré à la discussion du contexte dans lequel la rupture est envisagée, à l'évocation d'une rupture conventionnelle et à l'échange des arguments devant aboutir à l'indemnisation si la convention peut aboutir. L'employeur aura pris la précaution d'informer au préalable et par écrit le salarié de ses droits.
- le deuxième de négociations sur le montant de l'indemnité (au moins égale à l'indemnité légale de licenciement), la date de rupture (au plus tôt le lendemain de l'homologation ou le lendemain de l'autorisation de l'inspecteur du travail pour les salariés protégés), une éventuelle clause de non-concurrence, le droit individuel à la formation, le véhicule de fonction, le téléphone portable, les stock options, et
- le dernier de signature de la convention.

En l'absence de texte, il convient néanmoins de fixer l'entretien à une date assez éloignée pour que les parties aient le temps de faire appel à un assistant (au moins 5 jours ouvrables comme dans la procédure de licenciement entre la convocation et l'entretien préalable de licenciement).

Pour éviter tout recours en vice du consentement, le temps passé à négocier doit être considéré comme du temps de travail effectif.

La signature d'une convention écrite entre le salarié et l'employeur

La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les parties mais aucun formalisme n'est imposé. La convention doit contenir au minimum le montant de l'indemnité de rupture ainsi que la date de la rupture. Elle doit être datée et signée.

La convention devra aussi :

- être rédigée en trois (3) exemplaires (un par partie et un pour la DDTEFP auquel sera joint le formulaire de demande d'homologation),
- s'intituler « Rupture conventionnelle »,
- révéler la commune intention des parties,
- fixer le montant en brut et en net de l'indemnisation,
- détailler le régime fiscal et social des indemnités,
- indiquer que le salarié a pu se rendre au ASSEDIC avant la signature et a été informé de ses droits,
- rappeler le délai de rétractation,
- contenir une clause suspensive à l'absence de rétractation et au fait d'obtenir l'homologation,
- contenir, le cas échéant une clause de non-concurrence,
- prévoir les modalités de restitution du véhicule de fonction, du matériel etc., et
- contenir la mention « lu et approuvé ».

S'agissant de la date de rupture du contrat de travail, la seule indication est que celle-ci ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation. Mais il est possible de prévoir que le contrat de travail sera rompu à une date postérieure à l'homologation pour fixer, éventuellement, un préavis.

Par ailleurs, il est également nécessaire de garantir au salarié sa liberté de consentement par l'information du salarié de la possibilité qui lui est ouverte de prendre les contacts nécessaires, notamment auprès du service public de l'emploi, pour être en mesure d'envisager la suite de son parcours professionnel avant tout consentement. Dans ces conditions, l'employeur est redevable de cette information envers le salarié avant la signature de la convention.

Sauf accord express des parties, le contrat de travail continue de s'exécuter normalement pendant tout le temps que dure la procédure d'élaboration et d'homologation de la convention, et ce jusqu'à la date fixée pour sa rupture.

Enfin, il vous faut impérativement ne pas mettre dans la convention une phrase du type « les parties renoncent à toute action.... », la convention pourrait de ce fait être requalifiée en transaction donc en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le délai de rétractation

Afin de garantir leur consentement et surtout celui du salarié, les parties disposent d'un délai de quinze (15) jours calendaires pour exercer leur droit de rétractation. Ce droit de rétractation appartient aux deux parties. Le délai pour se rétracter court à compter de la signature de la convention.

Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie (article L.1237-13 du nouveau Code du travail). Il peut donc s'agir d'une lettre remise en mains propres contre décharge ou d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

La rétractation est totale. La convention signée entre les parties est anéantie.

L'homologation de la convention

A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) avec un exemplaire de la convention de rupture.

La loi prévoit que l'homologation peut être sollicitée par la partie diligente, soit l'employeur, soit le salarié, soit les deux parties. La demande ne peut être formée avant l'expiration du délai de rétractation, soit quinze (15) jours calendaires à compter de la signature de la convention.

L'autorité administrative a compétence pour homologuer la convention. Elle doit s'assurer du respect des conditions quant à la forme et de la liberté de consentement des parties. L'administration dispose d'un délai de quinze (15) jours ouvrables à compter de la réception de la demande pour s'assurer du respect des conditions prévues et du libre consentement des parties.

Le silence dans ce délai vaut acceptation. L'homologation est alors réputée acquise (et sa date sera celle du jour de l'expiration du délai des 15 jours ouvrables), sachant que la validité de la convention est subordonnée à l'homologation.

L'administration n'a aucun contrôle d'opportunité.

Si l'homologation est refusée dans le délai de quinze (15) jours ouvrables, les parties restent liées par le contrat de travail, qui doit continuer de s'exécuter dans les conditions habituelles. L'une ou l'autres des parties (ou les deux) peut former un recours contre ce refus d'homologation.

Calendrier schématique de la procédure de rupture conventionnelle (hors jours fériés)

J	Lettre de convocation à un entretien accompagnée de la notice d'information
J + 5	Entretien 1 dit cadre
J + 8	Entretien 2 de négociation
J + 10	Réunion 3 de signature
J + 25	Fin du délai de rétractation
J + 26	Saisine DDTEFP pour homologation
J + 29	Réception par la DDTEFP de la demande d'homologation
J + 46	Fin du délai d'instruction (15 jours ouvrables)
J + 47	Rupture du contrat de travail

LE CONTENTIEUX DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Compétence du Conseil de prud'hommes

L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention. Cette disposition vise à unifier le contentieux de la rupture conventionnelle.

Les litiges concernant la convention, l'homologation ou le refus de celle-ci relèvent de la compétence du conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux rendu ainsi impossible (article L.1237-14 nouveau du code du travail). Le Conseil de prud'hommes statue en premier ressort, l'appel restant ouvert à l'encontre de ses décisions.

Si, à la demande de l'une des parties, le conseil des prud'hommes annule le refus d'homologation, la DDTEFP a alors une compétence liée. Il ne peut ensuite qu'approuver la rupture conventionnelle.

Recours juridictionnel

Le recours juridictionnel doit être exercé avant l'expiration d'un délai de douze (12) mois à compter de la date d'homologation de la convention, à peine d'irrecevabilité. Ce droit de recours existe même si l'employeur n'en a pas fait mention dans la convention.

REGIME SOCIAL ET FISCAL DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Indemnité spécifique de rupture

A l'occasion de la rupture conventionnelle de son contrat de travail, le salarié doit percevoir une « indemnité spécifique de rupture conventionnelle » dont le montant, éventuellement négocié avec l'employeur, ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement (article L. 1237-13 du nouveau Code du travail).

A cet égard, la loi de modernisation du marché du travail a introduit deux nouveautés majeures concernant l'indemnité légale de licenciement :

- la durée d'ancienneté dans l'entreprise pour prétendre aux indemnités de licenciement est désormais réduite de deux (2) ans à un (1) an, et
- un montant unique de l'indemnité de licenciement quel que soit le motif du licenciement a été fixé qui ne peut être inférieure à 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15^{ème} de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté. Il s'agit d'un montant légal minimum, les conventions collectives pouvant prévoir des montants supérieurs.

Par ailleurs, si le salarié quitte l'entreprise avant d'avoir pu prendre la totalité des congés payés qu'il avait acquis, il a droit à une indemnité compensatrice de congés payés, ainsi qu'à l'ensemble des éléments de rémunération dus par l'employeur à la date de la rupture du contrat de travail.

Au moment du départ de l'entreprise, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail et un exemplaire de l'attestation ASSEDIC. Il doit également établir un solde de tout compte dont il demandera au salarié de lui donner reçu.

Les règles d'exonération fiscales et sociales de l'indemnité de rupture conventionnelle

L'indemnité spécifique de rupture bénéficie des mêmes exonérations fiscales et sociales que l'indemnité de licenciement, sauf si le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire.

L'indemnité spécifique de rupture est exonérée de cotisations de sécurité sociale et de CSG/CRDS à hauteur du montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

Si l'indemnité versée au titre de la rupture conventionnelle est supérieure à ce montant, la fraction qui dépasse est assujettie à la CSG/CRDS. En revanche, elle reste exonérée de cotisations sociales, dans la limite :

- de deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail dans la limite de six (6) fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (199.656 euros pour 2008).
- ou de la moitié du montant de l'indemnité versée dans la limite de six (6) fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (199.656 euros pour 2008).

Un salarié, qui est en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, ne peut pas bénéficier de cette exonération. En pratique, cela exclut du bénéfice de ces exonérations les salariés de 60 ans et plus.

Le droit aux allocations d'assurance chômage

La loi prévoit le versement des allocations de l'assurance chômage dans les conditions de droit commun (activité préalable suffisante, recherche active d'emploi...), dès lors que la rupture conventionnelle a été homologuée par le Directeur départemental du travail (articles L.5421-1 et L.5422-1 du nouveau Code du travail).

**MODELES DE DOCUMENTS NECESSAIRES
A LA MISE EN ŒUVRE DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Lettre d'information

Je soussigné **[Compléter les nom et prénom, date et lieu de naissance, nationalité et adresse du domicile du salarié]** déclare en accord avec l'employeur engager une procédure de rupture conventionnelle.

Les dates de réunions en vue de l'élaboration de la convention sont prévues le :

- **[A compléter (date, heure et lieu)]**
- **[A compléter (date, heure et lieu)]**

J'informe l'employeur que* :

- Je serai assisté
- Je ne serai pas assisté

L'employeur m'informe* :

- Qu'il sera assisté
- Qu'il ne sera pas assisté

Je suis informé que j'ai la possibilité de prendre les contacts nécessaires, notamment auprès du service public de l'emploi, pour être en mesure d'envisager la suite de mon parcours professionnel avant tout commencement.

Fait à **[A compléter]**, le **[A compléter]**.

Le salarié

L'employeur

PJ : Notice d'information

*** Rayer la mention inutile**

NOTICE D'INFORMATION SUR LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Faire parapher chaque page par le salarié qui apposera également la mention « reçu en main propre le » suivie de sa signature manuscrite.

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Cette rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle doit résulter d'une convention signée par les parties au contrat. Son régime est encadré, afin que soit garantie la liberté du consentement des parties. La procédure comprend plusieurs phases rappelées ci-après :

Entretien(s)

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens.

A cette occasion, le salarié peut se faire assister :

- Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié ;
- Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

L'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage :

- Entreprises de 50 salariés et plus : personnel de l'entreprise.
- Moins de 50 salariés : personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou un autre employeur relevant de la même branche.

Le salarié informe de son souhait d'être assisté auparavant. Si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié.

Conclusion d'une convention de rupture

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement. Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

Délai de rétractation

A compter de la date de signature de la convention par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

Demande d'homologation

A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture. Un arrêté ministériel a fixé le modèle de cette demande. La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

Instruction de la demande

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues par le code du travail. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.

Bénéfice des allocations chômage

Les salariés dont la rupture du contrat de travail résulte d'une rupture conventionnelle bénéficient du versement des allocations d'assurance chômage dans les conditions de droit commun, dès lors que la rupture conventionnelle a été homologuée par l'autorité administrative compétente.

Régime social et fiscal de l'indemnité spécifique de rupture

L'indemnité spécifique de rupture est exonérée de cotisations de sécurité sociale et de CSG/CRDS à hauteur du montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

Si l'indemnité versée au titre de la rupture conventionnelle est supérieure à ce montant, la fraction qui dépasse est assujettie à la CSG/CRDS. En revanche, elle reste exonérée de cotisations sociales, dans la limite :

- de deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail dans la limite de six (6) fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (199.656 euros pour 2008).
- ou de la moitié du montant de l'indemnité versée dans la limite de six (6) fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (199.656 euros pour 2008).

Un salarié, qui est en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, ne peut pas bénéficier de cette exonération.

Information du salarié auprès du service public de l'emploi

Par ailleurs, il est également nécessaire de garantir au salarié sa liberté de consentement par l'information du salarié de la possibilité qui lui est ouverte de prendre les contacts nécessaires, notamment auprès du service public de l'emploi, pour être en mesure d'envisager la suite de son parcours professionnel avant tout consentement. Dans ces conditions, l'employeur est redevable de cette information envers le salarié avant la signature de la convention.

Le Salarié

Signature précédée de la mention « reçu en main propre le »

RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL

ENTRE LES SOUSSIGNES :

1/ **La société [A compléter], société [A compléter], au capital de [A compléter] euros, dont le siège social est sis [A compléter], immatriculée au Registre du Commerce et des sociétés de [A compléter] sous le numéro [A compléter] et représenté par son [A compléter], [A compléter],**

ci-après l' « **Employeur** »
de première part,

Et :

2/ **[Compléter les nom et prénom, date et lieu de naissance, nationalité et adresse du domicile du salarié] [nom du salarié], employé en contrat à durée indéterminée depuis le [A compléter] en qualité de [poste/qualification],**

ci-après le « **Salarié** »
de seconde part,

L'ensemble des personnes ci-dessus visées sont collectivement dénommées « **Les Parties** ».

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 Commune intention de rupture du contrat de travail

Les parties ont conjointement exprimé leur intention de rompre le contrat qui les lie, conformément aux dispositions des articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail, dont elles reconnaissent avoir pris connaissance, ainsi que des droits et obligations qui en résultent.

Elles s'en sont entretenues le [date(s) de(s) (l') entretien(s)]. A l'occasion de ces rencontres, le Salarié était [assisté/avait convenu de ne pas se faire assister]. L'employeur était [assisté de [A compléter] / avait convenu de ne pas se faire assister].

Article 2 Conditions de la rupture conventionnelle (salarié non protégé)

La rupture du contrat de travail interviendra à titre indicatif le [A compléter] et en tout état de cause au plus tôt le lendemain du jour de l'homologation administrative de la présente convention.

A cette date, le Salarié percevra :

- les salaires lui restant dus,
- l'indemnité compensatrice de congés payés,
- **[le cas échéant, toute indemnité encore due].**

Sur ces sommes seront précomptées les cotisations afférentes.

Le Salarié percevra également l'indemnité spécifique de rupture du contrat de travail, d'un montant de [montant de l'indemnité convenue en brut et en net ne pouvant être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement].

Le salarié reconnaît avoir été informé du traitement fiscal et social de cette somme tel que rappelé par l'Article 3 des présentes et que son versement entraînera pour lui un différé d'indemnisation de **[A compléter]** jours en matière d'assurance chômage.

Le salarié dispose, à la date de rupture de son contrat de travail, d'un crédit de **[A compléter]** heures au titre du DIF correspondant à **[A compléter]** euros. Il pourra utiliser cette somme pour financer un bilan de compétence, une action de validation des acquis de l'expérience ou une formation, à condition d'en faire la demande auprès de l'employeur au plus tard avant son départ de l'entreprise.

Article 3 Traitement fiscal et social de l'indemnité de rupture

L'indemnité spécifique de rupture est exonérée de cotisations de sécurité sociale et de CSG/CRDS à hauteur du montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

Si l'indemnité versée au titre de la rupture conventionnelle est supérieure à ce montant, la fraction qui dépasse est assujettie à la CSG/CRDS. En revanche, elle reste exonérée de cotisations sociales, dans la limite :

- de deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail dans la limite de six (6) fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (199.656 euros pour 2008).
- ou de la moitié du montant de l'indemnité versée dans la limite de six (6) fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (199.656 euros pour 2008).

Un salarié, qui est en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, ne peut pas bénéficier de cette exonération.

Article 4 Information

Il est rappelé que le Salarié a été préalablement informé à la signature de la présente convention qu'il avait la possibilité de prendre les contacts nécessaires, notamment auprès du service public de l'emploi, pour être en mesure d'envisager la suite de son parcours professionnel avant tout consentement.

Article 5 Délai de rétractation

A compter de la signature de la présente convention par les deux parties, chacune d'entre elle disposera d'un délai de quinze (15) jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit pourra s'exercer sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

Article 6 Homologation

La présente convention sera jointe à la demande d'homologation administrative, réalisée par la partie la plus diligente auprès Du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), à l'expiration d'un délai de quinze (15) calendaires à compter de la date de signature de la présente convention par les deux parties.

Article 7 Clause suspensive

La présente convention est soumise à la réalisation des clauses suspensives suivantes :

- absence de rétractation de l'une ou l'autre des parties prévue par l'Article 5 ci-dessus, et
- homologation de la présente convention par le Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) prévue par l'Article 6 ci-dessus.

Article 8 Confidentialité

La présente convention a un caractère confidentiel et les parties s'interdisent de le divulguer, sous la seule et unique réserve de sa production auprès des autorités judiciaires et des administrations fiscales et sociales pour les besoins de leur défense.

Article 9 Autre clause

[A préciser éventuellement :

- **Sort d'une éventuelle clause de non concurrence,**
- **Restitution des différents éléments mis à disposition du salarié, ou**
- **Libération du logement de fonction.]**

Article 10 Contestation éventuelle

A peine d'irrecevabilité, un éventuel recours juridictionnel contre la présente convention ne pourra être formé que dans le délai de douze (12) mois à compter de la date d'homologation de la convention auprès du Conseil de prud'hommes compétent.

Fait à **[A compléter]**, le **[A compléter]**, en trois (3) exemplaires (un pour chaque partie et un à la DDTEFP auquel sera joint le formulaire de demande d'homologation).

Le salarié

précédée de la mention manuscrite « *lu et approuvé, bon pour rupture conventionnelle du contrat de travail* »

L'employeur

précédée de la mention manuscrite « *lu et approuvé, bon pour rupture conventionnelle du contrat de travail* »

DUVAL-STALLA & ASSOCIES

Cabinet d'avocats

Rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée et formulaire de demande d'homologation <i>en application de l'article L.1237-14 du code du travail</i>	Colonne réservées à la DDTEFP conformité
--	---

1- Informations relatives aux parties à la convention de rupture

Nom et prénom du salarié	
--------------------------	--

Adresse Téléphone	
----------------------	--

Emploi / qualification	
------------------------	--

Nom ou raison sociale de l'employeur Nom du signataire pour le compte de l'employeur n° de téléphone	
---	--

Adresse		n° de SIRET	
---------	--	-------------	--

Convention collective applicable	
----------------------------------	--

Ancienneté du salarié à la date envisagée de la rupture	_ _	ans	_ _	mois
---	-----	-----	-----	------

Rémunération mensuelle brute des douze mois précédents

Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	

Rémunération mensuelle brute moyenne	
--------------------------------------	--

2- Déroulement des échanges pour convenir de la rupture conventionnelle	oui	non
--	------------	------------

A. Date du premier entretien (jj/mm/aaaa)	_ _ _ _ _ _ _ _ _
--	-----------------------

Rappeler au salarié la possibilité qu'il a de contacter les services, notamment le service public de l'emploi, qui pourront l'aider à prendre sa décision en pleine connaissance de ses droits

Salarié assisté	oui		Si oui par			
	non					

Employeur assisté	oui		Si oui par			
	non					

B. Date(s) des autres entretiens éventuels	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _
---	---------------------------	---------------------------

Salarié assisté	oui		Si oui par			
	non					

Employeur assisté	oui		Si oui par			
	non					

DUVAL-STALLA & ASSOCIES

Cabinet d'avocats

3- Convention de rupture	oui	non
Les parties décident de rompre le contrat de travail à durée indéterminée qui les lie et conviennent d'un commun accord des conditions de la rupture de ce contrat : <ul style="list-style-type: none"> - droits afférents à la rupture de ce contrat ; - versement d'une indemnité de rupture du montant indiqué ci-dessous ; - date envisagée de la rupture, sous réserve des délais prévus par la loi, ci-après. <i>Autres clauses éventuelles :</i>		
Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (somme en lettres)		
Date envisagée de la rupture du contrat de travail (jj/mm/aaaa)	_ _ _ _ _ _ _ _	
Date et signature précédée de la mention « lu et approuvé » par chaque partie		
IMPORTANT : La date de la signature de la convention de rupture déclenche le délai de rétractation de 15 jours calendaires pendant lequel chaque partie peut revenir sur sa décision. La demande d'homologation ne peut donc être transmise à la DDTEFP qu'à l'issue du délai de 15 jours calendaires prévu pour l'exercice du droit de rétractation.		
Date de fin du délai de rétractation (jj/mm/aaaa)	_ _ _ _ _ _ _ _	
Remarques éventuelles des parties ou des assistants sur ces échanges / autres commentaires		
4- Décision du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle		
<i>Date de réception par la DDTEFP de la demande d'homologation</i>	_ _ _ _ _ _ _ _	
IMPORTANT : La DDTEFP dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables, à compter du jour de la réception de la demande telle que précisée dans l'accusé réception délivré. À défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise.		
Décision relative à l'homologation de la rupture	Refus	Acceptation
Si refus d'homologation par la DDETFP, cochez la ou les cases du ou des motifs invoqués	non respect des règles de l'assistance	
	Indemnité de rupture conventionnelle inférieure au minimum	
	Non respect du délai de rétractation	
	Absence de liberté de consentement	précisez :
	Autres	précisez :
Date d'envoi du refus d'homologation aux parties à la convention		
Date et signature du DDETFP		